New Nouveau Brunswick
Be...in this place • Être...ici on le peut

# 2007-2008

## *Annual Report*

# Office of Human Resources

## *Rapport annuel*

# Bureau des ressources humaines

**2007-2008 Annual Report**

**Published by:**

Office of Human Resources
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1
Canada
http://www.gnb.ca/0163

**December 2008**

**Cover:**
Communications New Brunswick

**Printing and Binding:**
Printing Services, Supply and Services

ISBN 978-1-55471-117-8
ISSN 1703-5058 (print edition)
ISSN 1703-5066 (online edition)

Printed in New Brunswick

**Rapport annuel 2007-2008**

**Publié par :**

Bureau des ressources humaines
Gouvernement du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada
http://www.gnb.ca/0163

**Décembre 2008**

**Couverture :**
Communications Nouveau-Brunswick

**Imprimerie et reliure :**
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 978-1-55471-117-8
ISSN 1703-5058 (Version imprimée)
ISSN 1703-5066 (Version en ligne)

Imprimé au Nouveau-Brunswick

New Nouveau Brunswick
Be...in this place • Être...ici on le peut

# 2007-2008

## *Annual Report*

# Office of Human Resources

## *Rapport annuel*

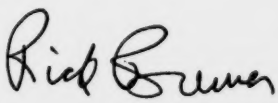
# Bureau des ressources humaines

The Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honour:

It is my privilege to submit the Annual Report of the Office of Human Resources, Province of New Brunswick, for the fiscal year April 1, 2007, to March 31, 2008.

Respectfully submitted,



Rick Brewer
Minister
Office of Human Resources

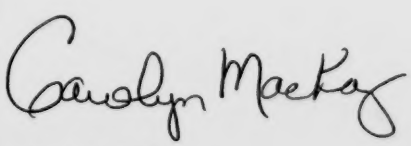
---

The Honourable Rick Brewer
Minister
Office of Human Resources
Fredericton, N.B.

Mr. Minister:

I am pleased to present the Annual Report describing operations of the Office of Human Resources for the fiscal year 2007-2008.

Respectfully submitted,



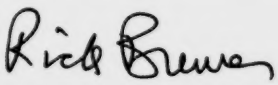
Carolyn MacKay
Deputy Minister
Office of Human Resources

L'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

Je suis heureux de vous soumettre le rapport annuel du Bureau des ressources humaines de la province du Nouveau-Brunswick pour l'année financière allant du 1er avril 2007 au 31 mars 2008.

Veuillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'assurance de ma très haute considération.



Rick Brewer
Ministre
Bureau des ressources humaines

---

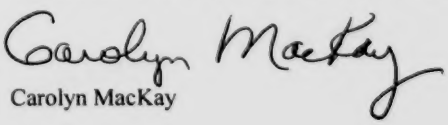
L'honorable Rick Brewer
Ministre
Bureau des ressources humaines
Fredericton (N.-B.)

Monsieur le Ministre,

Je suis heureuse de vous soumettre le présent rapport annuel du Bureau des ressources humaines pour l'année financière 2007-2008.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

La sous-ministre du Bureau des ressources humaines,



Carolyn MacKay

# Table of Contents

**Office of Human Resources** ..... **5**
- Who We Are ..... 5
- Organizational Chart ..... 7
- Statutes Related to the Office of Human Resources ..... 8
- Financial Information ..... 9
- Official Language Complaints ..... 10

**Progress and Accomplishments** ..... **11**
- Human Resource Planning ..... 11
- Fair and Affordable Wage Bill ..... 12
- Employee Development ..... 15
- Human Resource Management Information ..... 17
- Service Delivery ..... 19

Table 1: References to Adjudication ..... 28
Table 2: Pension Plans ..... 29
Table 3: Non-Pension Benefits Summary ..... 30
Table 4: Competitions by Department ..... 32

Chart 1: Total Pension Administration Cost per Total Client ..... 33

# Table des matières

**Bureau des ressources humaines** ..... **5**
- Qui nous sommes ..... 5
- Organigramme ..... 7
- Lois se rattachant au Bureau des ressources humaines ..... 8
- Renseignements financiers ..... 9
- Plaintes relatives aux langues officielles ..... 10

**Progrès et réalisations** ..... **11**
- Planification des ressources humaines ..... 11
- Masse salariale equitable et abordable ..... 12
- Perfectionnement des employés ..... 15
- Information sur la gestion des ressources humaines ..... 17
- Prestation des services ..... 19

Tableau 1 : Renvois à l'arbitrage ..... 28
Tableau 2 : Régimes de retraite ..... 29
Tableau 3 : Résumé des autres avantages sociaux ..... 30
Tableau 4 : Concours par ministère ..... 32

Graphique 1 : Coût d'administration total par groupe global de clients ..... 33

# Office of Human Resources

## Who We Are

As one of government's central agencies, the Office of Human Resources (OHR) provides leadership and strategic direction, and delivers services that promote the continued development of a strong public service.

OHR develops policies, programs and initiatives related to human resource management including activities related to succession planning, training and development, labour relations, compensation, and pensions and benefits.

In addition, we provide policy and administrative advice and analytical support to Board of Management on all human resource matters.

The department's responsibility extends to Part I (departments), Part II (school districts), Part III (health sector) and, in some instances, Part IV (crown corporations).

OHR is divided into the following program areas:

### Compensation & Employee Benefits

The Compensation and Employee Benefits division provides leadership in the areas of pensions and benefits, compensation, classification, and management of information on the public service workforce.

# Bureau des ressources humaines

## Qui nous sommes

À titre d'organisme central du gouvernement, le Bureau des ressources humaines (BRH) assure un leadership et une orientation stratégique et offre des services qui favorisent la constitution d'une fonction publique solide.

Le BRH élabore des politiques, des programmes et des initiatives en gestion des ressources humaines, y compris des activités se rattachant à la planification de la relève, à la formation et au perfectionnement, aux relations de travail, à la rémunération, aux pensions et aux avantages sociaux.

En outre, nous offrons un soutien en matière de politique, d'administration et d'analyse au Conseil de gestion pour toutes les questions relatives aux ressources humaines.

La responsabilité du BRH s'étend à la Partie I (ministères), à la Partie II (districts scolaires), à la Partie III (secteur de la santé) et, parfois, à la Partie IV (corporations de la Couronne).

Le BRH comporte les secteurs de programme suivants :

### Rémunération et avantages sociaux des employés

La Division de la rémunération et des avantages sociaux des employés assure un leadership dans les domaines des pensions et des avantages sociaux, de la rémunération, de la classification et de l'information de gestion sur les effectifs de la fonction publique.

**Labour Relations Services**

Labour Relations Services ensures good labour relations throughout the public service through collective bargaining, grievance resolutions, arbitrations, and labour management counsel and advice.

**Staffing, Development & HR Policy**

The Staffing, Development and HR Policy division provides leadership and policy direction in the areas of succession planning, recruitment, staffing, training and development, and human resource planning.

**Official Languages, Workplace Equity and HRIS**

The Official Languages, Workplace Equity and HRIS division provides strategic advice and co-ordination in support of:

- quality government services in both official languages;
- the equitable participation of women, aboriginals, persons with disabilities, and members of visible minority groups in the public service;
- and the management of a corporate human resource payroll application that supports effective human resource practices and informed management decision-making.

**Services des relations de travail**

La Direction des services des relations de travail assure de bonnes relations de travail dans l'ensemble de la fonction publique par la négociation collective, la résolution des griefs, l'arbitrage et les conseils ayant trait aux relations patronales-syndicales.

**Recrutement, perfectionnement et politiques relatives aux ressources humaines**

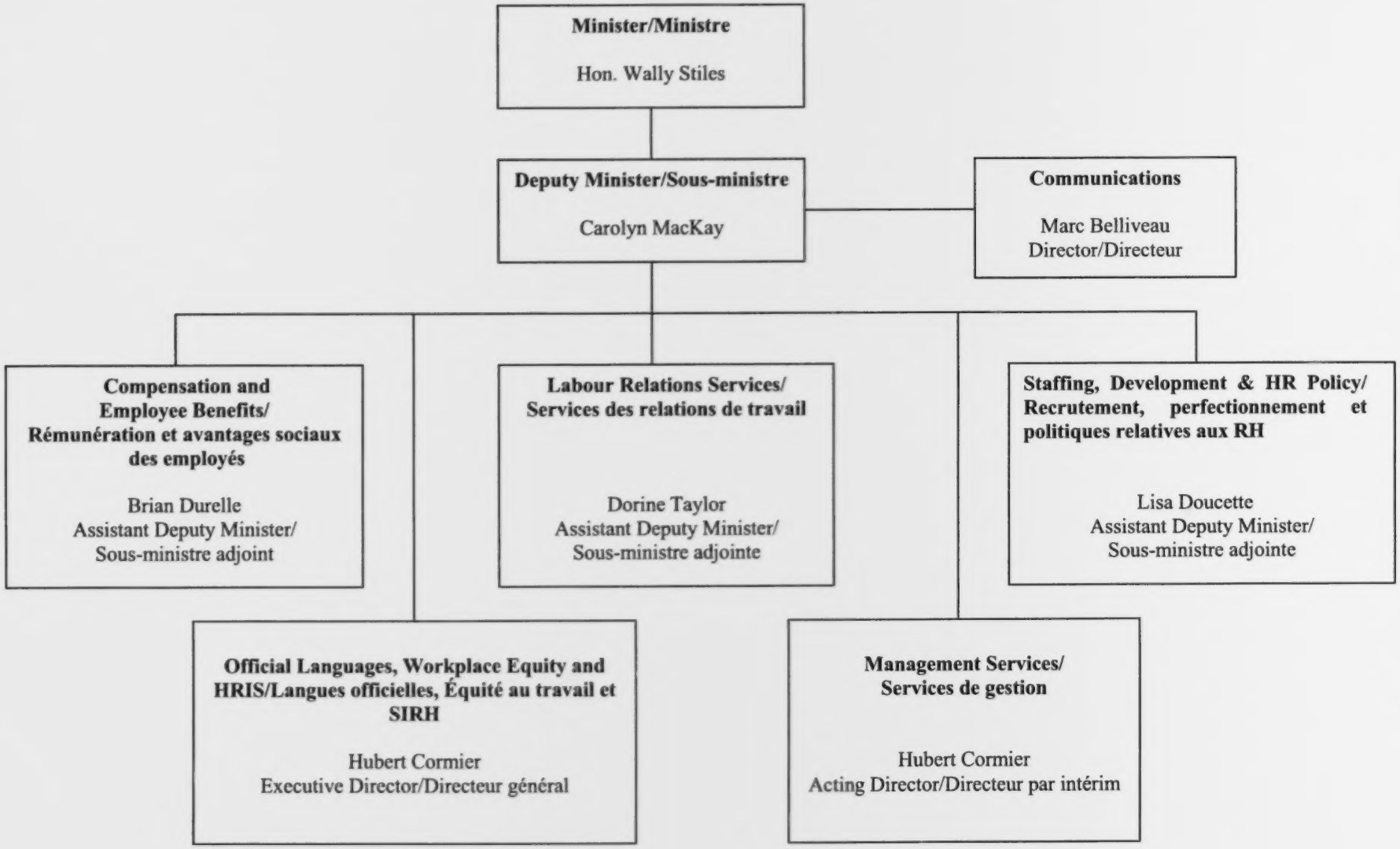
La Division du recrutement, du perfectionnement et des politiques relatives aux ressources humaines offre un leadership et une orientation stratégique dans les domaines de la planification de la relève, du recrutement, de la dotation, de la formation, du perfectionnement et de la planification des ressources humaines.

**Langues officielles, équité au travail et SIRH**

La Division des langues officielles, de l'équité au travail et du service d'information sur les ressources humaines assure assure la coordination et l'orientation stratégique pour :

- la prestation de services gouvernementaux de qualité dans les deux langues officielles;
- la participation équitable à la fonction publique des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles;
- la gestion de l'application gouvernementale sur les ressources humaines pour les fonctions de la paie qui favorise l'adoption de pratiques efficaces en matière de ressources humaines et la prise de décisions éclairées en gestion.

# OFFICE OF HUMAN RESOURCES / BUREAU DES RESSOURCES HUMAINES
## March 31, 2008 / le 31 mars 2008


Minister/Ministre
Hon. Wally Stiles
Deputy Minister/Sous-ministre
Carolyn MacKay
Communications
Marc Belliveau
Director/Directeur
Compensation and Employee Benefits/ Rémunération et avantages sociaux des employés
Brian Durelle
Assistant Deputy Minister/ Sous-ministre adjoint
Labour Relations Services/ Services des relations de travail
Dorine Taylor
Assistant Deputy Minister/ Sous-ministre adjointe
Staffing, Development & HR Policy/ Recrutement, perfectionnement et politiques relatives aux RH
Lisa Doucette
Assistant Deputy Minister/ Sous-ministre adjointe
Official Languages, Workplace Equity and HRIS/Langues officielles, Équité au travail et SIRH
Hubert Cormier
Executive Director/Directeur général
Management Services/ Services de gestion
Hubert Cormier
Acting Director/Directeur par intérim

## Statutes related to the Office of Human Resources

- ***Financial Administration Act*** – *responsibilities* pursuant to Section 5(c)(e); and Section 6(1)(2)

- ***Public Service Labour Relations Act***

- ***Civil Service Act***

**Additional Statutes**
Statutes related to Human Resources under the jurisdiction of the Minister of Finance in the role of Chairman of the Board of Management are as follows:

- **Pension Acts**
  - *Public Service Superannuation Act*
  - *Teacher's Pension Act*
  - *Members Superannuation Act*
  - *Members Pension Act*
  - *Provincial Court Act* (Section 15-17)
  - *Ombudsman Act* - Pension Provisions, subsection 2(4)
  - *Provincial Court Judges Pension Act*
  - *Special Retirement Program Act* (1985 Early Retirement Program)

- ***Pay Equity Act***

- ***Human Rights Act***

## Lois se rattachant au Bureau des ressources humaines

- ***Loi sur l'administration financière*** – responsabilités conformément aux alinéas 5c) et 5e); et aux paragraphes 6(1) et 6(2)

- ***Loi relative aux relations de travail dans les services publics***

- ***Loi sur la Fonction publique***

**Autres lois**
Voici les lois liées aux ressources humaines qui relèvent de la compétence du ministre des Finances à titre de président du Conseil de gestion :

- **Lois sur les régimes de pension**
  - *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*
  - *Loi sur la pension de retraite des enseignants*
  - *Loi sur la pension de retraite des députés*
  - *Loi sur la pension des députés*
  - *Loi sur la Cour provinciale* (articles 15 à 17)
  - *Loi sur l'Ombudsman* – dispositions sur la pension, paragraphe 2(4)
  - *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale*
  - *Loi sur le régime spécial de retraite* (programme de retraite anticipée de 1985)

- ***Loi sur l'équité salariale***

- ***Loi sur les droits de la personne***

## Financial Information

**Fiscal Year Ending March 31, 2008**

**Human Resource Management**
**($000)**

| | 2007-08 Budget | 2007-08 Actual |
|---|---|---|
| Personal Services | 7,394.8 | 6,977.7 |
| Other Services | 9,142.1 | 9,121.3 |
| Materials and Supplies | 101.9 | 79.5 |
| Property and Equipment | 240.4 | 250.6 |
| Contributions and Grants | 6.4 | 0.0 |
| Recoveries | (11,311.6) | (10,998.3) |
| **TOTAL** | **$5,574.0** | **$5,430.8** |

The department was underspent by $143.2.

## Renseignements financiers

**Année financière terminée le 31 mars 2008**

**Gestion des ressources humaines**
**(000 $)**

| | Budget 2007-2008 | Montants réels 2007-2008 |
|---|---|---|
| Services personnels | 7 394,8 | 6 977,7 |
| Autres services | 9 142,1 | 9 121,3 |
| Fournitures et approvisionnements | 101,9 | 79,5 |
| Biens et matériel | 240,4 | 250,6 |
| Contributions et subventions | 6,4 | 0.0 |
| Recouvrements | (11 311,6) | (10 998,3) |
| **TOTAL** | **5 574,0 $** | **5 430,8 $** |

Le ministère a un excédent budgétaire de 143,2 $.

## Official Language Complaints

It is OHR's objective to actively offer and provide quality services to members of the public in their official language of choice.

We are pleased to state that during the 2007-2008 fiscal year no complaints were received from the Office of the Commissioner of Official Languages relating to services provided by the Office of Human Resources.

## Plaintes relatives aux langues officielles

Le BRH a pour objectif d'offrir activement et de fournir des services de qualité aux citoyens dans la langue officielle de leur choix.

Nous sommes heureux de signaler que, durant l'année financière 2007-2008, nous n'avons reçu aucune plainte du Bureau du commissaire aux langues officielles se rattachant aux services qu'offre le Bureau des ressources humaines.

# Progress and Accomplishments

This section outlines the progress and accomplishments of the Office of Human Resources during the 2007-2008 fiscal year. These accomplishments relate to five priorities of the department outlined in its strategic plan.

**Priority 1: Human Resource Planning**

The public service is facing labour shortages in the coming years resulting from factors such as increased retirements, inter-provincial and global competition for resources, and compensation.

OHR develops strategies and policies that will help the province recruit and retain skilled and qualified people.

The following are accomplishments for 2007-2008:

- Established an action plan to guide all Part I departments and agencies in the completion of succession plans, and created tools and resources to support a systematic approach to attracting, developing and retaining talent.
- Provided assistance and advice on job evaluation methodologies in support of the Wage Gap Reduction Initiative. This included active participation on joint steering committees (employer and union), and on joint job evaluation committees, as well as the provision of training sessions on job evaluation to Part IV government organizations, boards and agencies.

# Progrès et réalisations

Cette section présente les progrès et les réalisations accomplis par le Bureau des ressources humaines au cours de l'année 2007-2008. Ces réalisations se rapportent aux cinq priorités mentionnées dans le plan stratégique du ministère.

**Priorité 1 : Planification des ressources humaines**

La fonction publique fera, dans les années à venir, face à une pénurie de main-d'oeuvre attribuable à des facteurs comme un nombre accru de départs à la retraite, la concurrence interprovinciale et mondiale exercée pour les ressources et la rémunération.

Le BRH élabore des stratégies et des politiques pour aider le gouvernement à recruter et maintenir un effectif qualifié et compétent.

Voici les réalisations pour 2007-2008 :

- Élaboration d'un plan d'action afin d'aider tous les ministères et organismes de la Partie I à élaborer les plans de relève et à créer les outils et les ressources qui permettront d'appuyer une démarche méthodique visant à attirer, développer et retenir le talent.
- Prestation d'aide et de conseils sur les méthodes d'évaluation des emplois dans le cadre de l'Initiative de réduction de l'écart salarial. Notamment : la participation active à des comités directeurs conjoints (employeur et syndicat) et à des comités conjoints d'évaluation des emplois, et la tenue de séances de formation sur l'évaluation des emplois à l'intention des organisations, conseils et organismes de la Partie IV.

- Participated in compensation surveys with private and public sector employers to ensure availability of and accessibility to current compensation data.

- Prepared a comprehensive job evaluation manual for human resources staff. It provides information on legislative authority and policies with respect to the organization of the public service, and classification and job evaluation procedures within the public service.

- Provided support for 29 meetings of various pension committees and the Board of Trustees, as well as 22 meetings of non-pension committees.

- Continued to maintain the web-based Atlantic Benchmark Classification application, including the implementation of system upgrades. The application provides information on key benchmark jobs within the Atlantic region's provincial public services.

- Participation à des sondages sur la rémunération auprès des employés des secteurs public et privé afin d'assurer la disponibilité et l'accessibilité à des données récentes dans ce domaine.

- Rédaction d'un manuel détaillé sur l'évaluation des emplois à l'intention du personnel des ressources humaines. Ce manuel fournit des renseignements sur le cadre légal et les politiques concernant l'organisation de la fonction publique et les modalités de classification et d'évaluation des emplois dans la fonction publique.

- Fourniture d'un soutien à 29 réunions de divers comités de pension et du conseil de fiducie, de même qu'à 22 réunions de comités responsables d'autres avantages sociaux.

- Maintenance continue de l'application du projet de classification des postes repères de l'Atlantique, dont la mise en oeuvre des mises à niveau. L'application fournit des renseignements sur les principaux postes repères dans les fonctions publiques des provinces de l'Atlantique.

**Priority 2: Fair and Affordable Wage Bill**

The government is committed to managing the public service wage bill. The Office of Human Resources, Board of Management and the Department of Finance each have their roles to play to ensure a fair and affordable wage bill for the province.

**Priorité 2 : Masse salariale équitable et abordable**

Le gouvernement s'est engagé à gérer la masse salariale de la fonction publique. Le Bureau des ressources humaines, le Conseil de gestion et le ministère des Finances ont chacun un rôle à jouer afin d'assurer une masse salariale équitable et abordable pour le gouvernement.

OHR ensures non-bargaining pay reviews and collective agreements are consistent with the government's compensation policy. Our goal is to provide expertise, information and advice to government to ensure compensation requirements are accommodated by the fiscal framework of the province.

Le BRH s'assure que la révision du traitement des employés non syndiqués et des conventions collectives est conforme à la politique de rémunération du gouvernement. Nous avons pour objectif de fournir un savoir-faire, des renseignements et des conseils au gouvernement pour s'assurer de tenir compte des exigences en matière de rémunération dans le cadre financier du gouvernement.

The following are accomplishments for 2007-2008:

- Signed a new collective agreement with CUPE 2745 (teacher assistants, school administrative assistants, library assistants, and district office staff), on April 26, 2007.

- Signed a new collective agreement with the New Brunswick Union of Public and Private Employees (community college instructors) on February 12, 2008.

- Reached a tentative agreement with CUPE 1251 (community college custodians, correctional officers and human service counselors) that was ratified by union membership on February 14, 2008.

- Received and processed 192 new references to adjudication. Forty-six of these were withdrawn or settled. (*See Table 1 on page 28.)*

Voici les réalisations pour 2007-2008 :

- Signature d'une nouvelle convention collective avec le SCFP, section locale 2745 (aides-enseignants, adjoints administratifs d'école, assistants de bibliothèque et personnel du bureau de district) le 26 avril 2007.

- Signature d'une nouvelle convention collective avec le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (instructeurs et instructrices des collèges communautaires) le 12 février 2008.

- Conclusion d'un projet de règlement avec le SCFP, section locale 1251 (concierges des collèges communautaires, agents des services correctionnels et intervenants en intégration communautaire) qui a été ratifié par les membres du syndicat le 14 février 2008.

- Réception et traitement de 192 nouveaux renvois à l'arbitrage. De ce nombre, 46 ont été retirés ou réglés. (*Voir le tableau 1 à la page 28.)*

- Reviewed 33 reclassification requests for Part II positions. Two classification grievances were submitted. One was dismissed and a decision has not yet been rendered on the other.

- 103 classification/reclassification requests were reviewed by the Provincial Hospital Classification Committee for Part III positions. Four classification grievances were submitted. No adjudication hearings were scheduled.

- Reviewed and implemented amendments to the classification specifications for Education (Instructional) in Part I, and Steno, Typing, Clerical, Regulatory and Office Equipment Operation (CUPE 2745) in Part II.

- Processed 249 classifications and 459 reclassification requests for Part I positions. Thirteen classification appeals were filed; 12 were heard by the Classification Review Board and one was withdrawn. Of the 12 appeals heard, 10 were denied, one appeal was allowed, and one resulted in the recommendation that the appeal be resubmitted to the classification committee for review.

- Completed a joint job evaluation study with CUPE 1252, representing approximately 8,300 hospital workers, using a gender-neutral rating system.

- Facilitated the joint job evaluation study between NB Nursing Homes Association and CUPE, representing approximately 4,000 nursing home workers, using a gender-neutral rating system.

- Examen de 33 demandes de reclassification de postes pour la Partie II. Deux plaintes ont été présentées. L'une a été refusée et la décision concernant l'autre n'a pas encore été rendue.

- Examen par le Comité provincial chargé de la classification des postes dans les hôpitaux de 103 demandes de classification ou de reclassification de postes pour la Partie III. Quatre plaintes ont été présentées. Aucune audience d'arbitrage n'a pas encore été fixée.

- Examen et mise en oeuvre de modifications aux descriptions de poste pour l'Éducation (Enseignement) dans la Partie I et pour les sténographes, dactylographes, préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie (SCFP, section locale 2745) dans la Partie II.

- Traitement de 249 demandes de classification et de 459 demandes de reclassification de postes dans la Partie I. Treize appels de classification ont été déposés; douze ont été entendus par le Comité de révision de la classification et un a été retiré. Des douze appels entendus, dix ont été refusés, un appel a été accueilli et un a mené à la recommandation que l'appel soit soumis de nouveau au comité de classification aux fins d'examen.

- Réalisation d'une étude conjointe d'évaluation des emplois avec le SCFP, section locale 1252, représentant environ 8 300 employés des hôpitaux, à l'aide d'un système de notation non sexiste.

- Facilitation de l'étude conjointe d'évaluation des emplois entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le SCFP, représentant environ 4 000 employés des foyers de soins, à l'aide d'un système de notation non sexiste.

## Priority 3: Employee Development

OHR ensures that strategies and tools are available to help government employees do their jobs effectively. Our goal is to provide expertise, advice and programs to support the development and maintenance of a professional public service.

The following are accomplishments for 2007-2008:

- Launched the iLearn Knowledge Centre which provides a suite of e-learning programs for employees. Offered new modules in the areas of language of service, performance management, protecting personal information, and recruitment.

- Offered several core Executive Leadership Development programs to more than 260 employees.

- Delivered an Executive Leadership Symposium featuring keynote speaker, Marshall Goldsmith to 166 senior executives. Throughout the year, more than 400 participants also attended three executive dialogues.

- Delivered the Public Service Management Program (PSMP) in partnership with the University of New Brunswick and the Université de Moncton. In the 2007-2008 fiscal year, 83 employees from Parts I, II and III participated.

## Priorité 3 : Perfectionnement des employés

Le BRH veille à ce qu'il existe des stratégies et des outils pour aider les employés du gouvernement à bien faire leur travail. Nous avons pour objectif de fournir de l'expertise, des conseils et des programmes pour appuyer la mise sur pied et le maintien d'une fonction publique professionnelle.

Voici les réalisations pour 2007-2008 :

- Lancement du Centre du savoir iLearn qui offre aux employés des programmes d'apprentissage en ligne. Les nouveaux modules portent sur la langue de service, la gestion du rendement, la protection des renseignements personnels et le recrutement.

- Offre de plusieurs programmes de perfectionnement du leadership des cadres supérieurs à plus de 260 employés.

- Tenue d'un Symposium sur le leadership des cadres supérieurs avec Marshall Goldsmith en tant que conférencier principal auquel 166 cadres supérieurs ont participé. Au cours de l'année, plus de 400 personnes ont aussi participé à trois échanges entre hauts fonctionnaires.

- Prestation du Programme de formation des gestionnaires de la fonction publique, de concert avec l'Université du Nouveau-Brunswick et de l'Université de Moncton. Durant l'année financière 2007-2008, 83 employés des Parties I, II et III y ont participé.

- Continued to manage and enhance corporate learning initiatives for employees. Sixty-four learning events were delivered in 2007-2008 and 733 employees participated.

- Continued to manage the Executive Assignment Program, which provides career development opportunities to senior level public servants. Thirty-two senior managers were reassigned new responsibilities during this fiscal year.

- Undertook development and design of the GNB Executive Talent Management Program. The program was launched in January, 2008, targeted at pay bands 6 to 9. It is designed to promote the assessment, development and assignment of senior public servants.

- Delivered three training workshops to human resource staff and line managers on the gender-neutral job evaluation methodology used in the public service.

- Developed and delivered a one-day job classification, analysis and evaluation session for human resources staff.

- Provided training workshops to human resources staff on labour relations, and on the Workplace Harassment Policy.

- Gestion et amélioration continues des initiatives de formation générale destinées aux employés. En 2007-2008, 64 activités d'apprentissage ont été offertes et 733 employés y ont participé.

- Gestion continue du Programme de réaffection des cadres qui offre des possibilités de développement de carrière aux dirigeants. Trente-deux cadres supérieurs ont accepté d'être réaffectés à de nouvelles fonctions au cours de la présente année financière.

- Réalisation de l'élaboration et de la création du Programme de gestion du talent des cadres supérieurs du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le programme, qui a été lancé en janvier 2008, visait les employés rémunérés selon les échelles de traitement 6 à 9. Il vise à promouvoir l'évaluation, le perfectionnement et l'affectation des cadres supérieurs.

- Prestation trois d'ateliers de formation au personnel des ressources humaines et aux gestionnaires hiérarchiques sur la méthode d'évaluation non sexiste des emplois qui est utilisée dans la fonction publique.

- Élaboration et tenue d'une séance d'une journée sur l'évaluation, l'analyse et la classification destinée au personnel des ressources humaines.

- Prestation d'ateliers de formation au personnel des ressources humaines sur les relations de travail et la Directive sur le harcèlement au travail.

## Priority 4: Human Resource Management Information

To be effective and efficient in its decision-making roles on all fronts, OHR requires sound data and good analytical skills.

OHR identifies the management information required for human resource planning. Our goal is to provide expertise and leadership by partnering with line departments, schools, hospitals and others (including federal/ provincial governments and agencies) to ensure the availability of information and analysis for human resource planning.

The following are accomplishments for 2007-2008:

- Managed and maintained applications serving managers, employees, pensioners, Human Resources/Payroll support staff and the public, including: the Human Resources Information System (HRIS); the Pension Payroll system; e-Recruitment; Employee Self-Service (ESS); the Career Management Module (CMM); and the Management Information System (MIS). Made numerous changes and updates to ensure the systems' continued efficiency, effectiveness and security.

## Priorité 4 : Information sur la gestion des ressources humaines

Pour remplir avec efficacité ses rôles décisionnels, le BRH humaines a besoin de bonnes données et de bonnes techniques d'analyse.

Le BRH détermine les besoins en information de gestion pour la planification des ressources humaines. Nous avons pour objectif de fournir un savoir-faire et un leadership en nous associant aux ministères responsables, aux écoles, aux hôpitaux et aux autres intervenants (y compris les gouvernements et organismes fédéraux et provinciaux) pour assurer la disponibilité de l'information et l'analyse aux fins de la planification des ressources humaines.

Voici les réalisations pour 2007-2008 :

- Gestion et maintenance des applications au service des gestionnaires, des employés, des pensionnés, du personnel de soutien des services des ressources humaines et de la paie, et du public, y compris : le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH); le système de paiement des prestations de retraite; le module de recrutement électronique; le Libre service aux employés (LSE); le Module de gestion de carrière (MGC) et le système d'information de gestion (SIG). Apport d'un grand nombre de changements et de mises à jour pour assurer l'efficacité et la sécurité continues des systèmes.

- Continued work on a payroll module upgrade, evaluating and making changes required to migrate to the next generation of the payroll engine used for both civil service and pension payroll operations.

- Supported the publication of more than 600 employment opportunities and the receipt of nearly 7,500 applications through the GNB online e-Recruitment system.

- Completed extensive changes to the Career Management Module, the talent management database for executives and aspiring executives.

- Developed a database to assist in the job evaluation project that captures the base information on certain Part III positions as well as the evaluation data. This data can be linked to other relevant MIS data for Part III positions.

- Developed the fifth annual Government of New Brunswick Workforce Profile for Parts I, II and III.

- Developed a new process to receive Ambulance New Brunswick human resource payroll information for more than 700 new Part III employees.

- Poursuite de la mise à niveau du module de la feuille de paie, par l'évaluation et l'apport des changements nécessaires pour passer à la prochaine génération du moteur de la feuille de paie, qui est utilisé pour les opérations de la feuille de paie dans la fonction publique et de paiement des prestations de retraite.

- Appui à la publication de plus de 600 possibilités d'emploi et réception de près de 7 500 demandes par l'intermédiaire du système de recrutement électronique du GNB.

- Apport de changements exhaustifs au Module de gestion de carrière et à la base de données sur les talents des cadres supérieurs actuels et éventuels.

- Élaboration d'une base de données pour aider, dans le cadre du projet d'évaluation des emplois, à saisir l'information de base sur certains postes dans la Partie III, de même que les données d'évaluation. Il est possible de rattacher ces données à d'autres données pertinentes du SIG pour les postes de la Partie III.

- Élaboration du cinquième profil annuel de l'effectif de la fonction publique du gouvernement du Nouveau-Brunswick pour les Parties I, II et III.

- Élaboration d'un nouveau processus pour recevoir les renseignements personnels sur les ressources humaines ou la paie d'Ambulance Nouveau-Brunswick pour plus de 700 nouveaux employés de la Partie III.

## Priority 5: Service Delivery

OHR has an obligation to meet its legislated duties and responsibilities as well as provide quality services to its clients through well designed policies and effective program and service delivery.

The following are accomplishments for 2007-2008:

*Pensions*

- Continued to manage 11 separate legislated or contractual pension plans for employees under Parts I, II, III and IV, as well as some quasi-public organizations. The various pension plans cover in excess of 45,800 active contributors and more than 24,200 pensioners. *(See Table 2 on page 29.)*

- Within the management of the above plans, OHR processed pension benefit requests as follows:

| | |
|---|---|
| o Termination/Retirement | 1,667 |
| o Division of Pension Assets | 117 |
| o Reciprocal Transfers | 161 |
| o Purchase of Service | 6,533 |
| o Pension Estimates | 2,961 |
| o Pension Adjustment Reversals | 547 |

## Priorité 5 : Prestations des services

Le BRH doit s'acquitter de ses fonctions et de ses responsabilités prescrites par la loi et offrir des services de qualité à ses clients par l'établissement de politiques bien conçues et la prestation efficace de programmes et de services.

Voici les réalisations pour 2007-2008 :

*Pensions*

- Gestion continue de 11 régimes de retraite distincts établis au titre d'une loi ou d'une convention à l'intention des employés des Parties I, II, III et IV, de même que de certaines organisations parapubliques. Les divers régimes de retraite visent plus de 45 800 participants actifs et plus de 24 200 retraités. *(Voir le tableau 2 à la page 29.)*

- Dans le cadre de la gestion de ces régimes, le BRH a traité les demandes relatives aux prestations de retraite dans les catégories suivantes :

| | |
|---|---|
| o Cessation d'emploi /départ à la retraite | 1 667 |
| o Partage des droits à pension | 117 |
| o Transferts réciproques | 161 |
| o Rachats de service | 6 533 |
| o Estimations de la rente | 2 961 |
| o Facteurs d'équivalence rectifiés | 547 |

- Processed in excess of 162 inter-plan reciprocal pension transfer agreement requests, which offer pension portability between pension plans for full-time employees of the province and the pension plan for part-time and seasonal employees.

- Continued efforts, in collaboration with a national search agency, to locate inactive members to whom a pension benefit is payable and for whom we had no current address on record. An additional 227 notices were issued to plan members.

- Initiated a Life Certificate project to ensure that pensioner information is accurate and to confirm that pension payments are paid to eligible individuals only.

- Implemented a plan design change, contribution rate increase and new pension booklet for the Pension Plan for Full-Time CUPE 2745 Employees of New Brunswick School Districts.

- Prepared and issued manuals to employers under all pension plans regarding the calculation of the pension adjustment for reporting values on T4s for all plan members under their payrolls.

- Traitement de plus de 162 demandes au titre d'ententes réciproques de transfert entre régimes, ce qui offre la transférabilité des pensions entre les régimes de retraite des employés à temps plein du gouvernement provincial et le régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers.

- Poursuite des efforts, en collaboration avec une agence de recherche nationale, pour retrouver des participants inactifs ayant des prestations payables et pour qui nous n'avions aucune adresse courante au dossier. On a envoyé un avis à 227 autres participants aux régimes de retraite.

- Création d'un projet de Certificat-vie qui permet de s'assurer que les renseignements sur les pensions sont justes et de confirmer que les rentes de retraite ne sont versées qu'aux personnes qui y ont droit.

- Mise en oeuvre d'un changement de régime, d'une augmentation du taux de cotisation et publication d'un nouveau livret sur le régime de retraite des employés à temps plein du SCFP, section locale 2745, des districts scolaires du Nouveau-Brunswick.

- Rédaction et distribution de manuels aux employeurs au titre de tous les régimes de retraite concernant le calcul du facteur d'équivalence pour déclarer les valeurs sur les feuillets T4 de tous les participants aux régimes de retraite inscrits sur leur feuille de paie.

- Prepared pension administrator's reports for CUPE Hospital Employee Pension Plan and Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals.

- Completed a tri-annual valuation for the Pension Plan for full-time CUPE 2745 Employees of New Brunswick School Districts, the *Provincial Court Judges Pension Act* and the Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals. Began tri-annual valuations for the Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals and the *Public Service Superannuation Act*.

- Implemented a phased-in retirement program for Para Medical and Specialized Health Care Professionals, and revised the employee booklet for the Phased-In Retirement Program – Pension Plan for Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals.

- Implemented a new website for members of the Pension Plan for Part-Time and Seasonal Employees.

- Added Ambulance New Brunswick employees to both pension and non-pension benefit programs.

- Participated in the Quantitative Service Measurement, a national benchmarking association of eight pension plan administrators across Canada. (*See Chart 1 on page 33.*)

- Rédaction des rapports des administrateurs des régimes de retraite suivants : le régime de retraite des employés des hôpitaux membres du SCFP et le régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

- Réalisation de l'évaluation triennale du régime de retraite des employés à temps plein membres du SCFP, section locale 2745, des districts scolaires du Nouveau-Brunswick, de la *Loi sur la pension des juges de la Cour provinciale* et du régime de retraite des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B. Début des évaluations triennales du régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick et de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*.

- Mise en oeuvre d'un régime graduel de retraite pour les employés paramédicaux et les professionnels spécialisés en soins de santé et révision du livret des employés pour le régime graduel de retraite – régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

- Mise en oeuvre d'un nouveau site Web pour les participants au régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers.

- Ajout des employés d'Ambulance Nouveau-Brunswick aux régimes de retraite et aux autres avantages sociaux.

- Participation à *Quantitative Service Measurement*, une association nationale d'analyse comparative regroupant huit administrateurs des régimes de retraite au Canada. *(Voir le graphique 1 à la page 33.)*

- Introduced amendments to the *Public Service Superannuation Act (PSSA)* in the Legislature. The changes are to ensure continued compliance with the federal *Income Tax Act.*

- Completed amendments to the *Members Superannuation Act (MSA)* and *Members' Pension Act (MPA).* The changes affect the indexation of benefits and surviving spouse's pension/ allowance.

*Benefit Programs*

- Continued to manage non-pension benefit programs such as Health and Dental plans and the Long Term Disability Program. *(See Table 3 on page 30.)*

- Within the management of the above programs, processed non-pension benefit applications as follows:

  - LTD claims 376
  - Group Life Insurance claims (including Living Benefit) 49
  - Dependent Life Insurance claims 42
  - AD&D claims (including Critical Illness) 141
  - Waiver of Premium 132

- Established additional benefits administration system (PIBA) enhancements including five work packages and 299 service requests.

- Présentation de modifications à la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* à l'assemblée législative, en vue d'assurer sa conformité continue avec la *Loi de l'impôt sur le revenu* du Canada.

- Achèvement des modifications à la *Loi sur la pension de retraite des députés* et à la *Loi sur la pension des députés.* Les changements touchent l'indexation des prestations et de la rente/allocation au conjoint survivant.

*Régimes d'avantages sociaux*

- Gestion continue des autres régimes d'avantages sociaux, comme les régimes de soins médicaux et dentaires et le régime d'invalidité de longue durée. *(Voir le tableau 3 à la page 30.)*

- Dans le cadre de la gestion des régimes susmentionnés, traitement des demandes relatives aux autres avantages sociaux suivants :

  - Invalidité de longue durée 376
  - Assurance-vie collective (y compris les prestations du vivant) 49
  - Assurance-vie, personnes à charge 42
  - Décès ou mutilation par accident (y compris maladie grave) 141
  - Exonération de primes 132

- Établissement d'autres améliorations au système d'administration des pensions et des avantages assurés (APAA), y compris cinq progiciels de travail et 299 demandes de service exécutées.

- Produced and issued employee benefits statement to employees under various pension plans as follows:
    - *Teacher's Pension Act* 7,992
    - Certain Bargaining Employees of New Brunswick Hospitals 6,099
    - CUPE Hospital 4,856
    - *Public Service Superannuation Act* 17,094

- Implemented changes to the Voluntary Group Retirement Savings Plan (RSP) including introducing a new funds management package.

- Implemented premium rate reductions for the Group Life program, as well as a premium rate change with benefit improvements for the Dependent Life and the employee Health and Dental programs.

- Implemented the PIBA Online Services (POLS), an employer self-service system that will provide a means to significantly reduce payroll processing requirements and improve payroll turnaround time.

- Production et distribution des états des prestations aux employés dans le cadre de divers régimes de retraite, à savoir :
    - *Lois sur la pension de retraite des enseignants* 7 992
    - Certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick 6 099
    - Employés des hôpitaux membres du SCFP 4 856
    - *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* 17 094

- Mise en oeuvre de changements au Régime volontaire d'épargne-retraite collective, dont un nouveau programme de gestion de fonds.

- Mise en oeuvre de réductions des taux de prime du régime d'assurance-vie collective, d'un changement des taux de prime et d'améliorations aux régimes d'assurance-vie des personnes à charge et de soins médicaux et dentaires des employés.

- Mise en oeuvre des Services en ligne d'administration des pensions et des avantages assurés (POLS), un système de libre-service à l'intention des employeurs qui permettra de réduire considérablement les besoins en traitement des documents relatifs à la paie et d'améliorer le délai d'exécution de ces documents.

*Official Languages*

- Provided interpretation and operational advice to departments, agencies and commissions related to the Official Languages Policy and Guidelines.

- Reviewed and updated linguistic profiles for all departments. As of March 31, 2008, profile requirements for Part I were met at a rate of 95.1 per cent.

- Monitored competitions to ensure that their linguistic requirements reflected those of the linguistic profile. Processed a total of 493 competitions in Part I between April 1, 2007, and March 31, 2008. Of the 379 open competitions 157 were English essential, 37 were French essential, 165 were bilingual essential, and 20 competitions required competence in either English or French. Of the 114 in-service competitions 41 were English essential, two were French essential, and 71 were bilingual essential. (*See Table 4 on page 32.)*

*Workplace Equity*

- Continued to manage the Equal Employment Opportunity (EEO) program which saw 161 individuals find long- and short-term employment, including 50 individuals placed in term positions.

*Langues officielles*

- Fourniture d'une interprétation et de conseils opérationnels aux ministères, organismes et commissions se rattachant à la Politique et lignes directrices sur les langues officielles.

- Révision et mise à jour des profils linguistiques de tous les ministères. Au 31 mars 2008, les exigences relatives aux profils linguistiques de la Partie I étaient respectées dans une proportion de 95,1 %.

- Surveillance des concours pour veiller à ce que leurs exigences linguistiques correspondent à celles du profil linguistique. Traitement de 493 concours dans la Partie I du 1er avril 2007 au 31 mars 2008. Des 379 concours publics, 157 exigeaient la connaissance de l'anglais, 37, la connaissance du français, 165, la connaissance des deux langues officielles et 20, la connaissance du français ou de l'anglais. Des 114 concours internes, 41 exigeaient la connaissance de l'anglais, 2, la connaissance du français et 71 exigeaient la connaissance des deux langues officielles. *(Voir le tableau 4 à la page 32.)*

*Équité au travail*

- Gestion continue du programme d'égalité d'accès à l'emploi (EAE) dans le cadre duquel 161 personnes ont trouvé des emplois à court et à long termes, et 50 personnes ont occupé des postes de durée déterminée.

- Through the Student Employment and Experience Development (SEED) program, 107 EEO designated individuals benefited from career-related summer employment. Four individuals benefited from a Work Ability placement and gained useful job skills and valuable work experience.

- Managed the Summer Mentorship Program for Female Students which saw 32 female students matched with mentors in non-traditional jobs during the summer of 2007.

*Human Resource Information Services*

- Processed in excess of $1.08 billion worth of Part I employee and pensioner payroll transactions accurately and on time, affecting more than 36,000 individuals.

- Produced more than 53,000 T4/T4A forms for civil service and casual employees, pensioners and bursary/grant recipients, in accordance with federal reporting requirements.

*Staffing*

- Developed and delivered staffing workshops to 69 human resources professionals and managers in line departments.

- Par l'intermédiaire du programme Stage d'emploi étudiant pour demain (SEED), 107 membres des groupes désignés de l'EAE ont bénéficié d'un emploi d'été les préparant à une carrière. Quatre personnes ont bénéficié d'un placement du programme Aptitudes à l'emploi et ont pu acquérir des compétences professionnelles utiles et une expérience de travail précieuse.

- Gestion du Programme de mentorat d'été pour étudiantes dans le cadre duquel il y a eu jumelage de 32 étudiantes et de mentors occupant des emplois non traditionnels durant l'été 2007.

*Service d'information sur les ressources humaines*

- Traitement avec exactitude et à temps de transactions relatives à la paie et à la pension d'une valeur de plus de 1,08 milliard de dollars pour les employés et les pensionnés dans la Partie I, ce qui a touché plus de 36 000 personnes.

- Production de plus de 53 000 feuillets T4/T4A pour les fonctionnaires et les employés occasionnels, les pensionnés et les récipiendaires de bourses d'étude ou de subvention, conformément aux exigences fédérales de présentation de l'information.

*Recrutement*

- Création d'ateliers sur le recrutement offerts à 69 professionnels en ressources humaines et gestionnaires hiérarchiques.

- Offered Competency Profiling and Behavioural Event Interviewing training to 44 human resources professionals in support of the competency-based recruitment approach in Part I.

- Continued to manage the provincial redeployment program for Parts I, II and III, and the inter-departmental transfer system.

- Conducted a comprehensive review of the Public Service Internship Program. The new program was launched in December 2007. The recruitment campaign was conducted in spring 2008 with 20 positions advertised for a start date of June 2008.

*Human Resources Policy*

- Began the development of a values and ethics framework to formally articulate the shared values and ethics of New Brunswick's public service. Mechanisms will be created to ensure that the values and ethics are supported and applied. In March 2008 a steering committee was established to provide oversight. Extensive consultation with employees at all levels of Part 1 of the public service is planned.

- Completed research, planning and consultation for the drafting of legislation to protect public servants who disclose government wrongdoing *(Public Interest Disclosure Act)*. Legislation received Royal Assent on December 20, 2007. The act is to be proclaimed July 1, 2008.

- Formation sur l'établissement d'un profil de compétences et entrevues axées sur le comportement offerte à 44 professionnels en ressources humaines à l'appui de la méthode de recrutement fondée sur les compétences dans la Partie I.

- Gestion continue du programme provincial de réaffectation pour les Parties I, II et III et du système de mutation interministérielle.

- Examen approfondi du programme de stages dans les services publics du Nouveau-Brunswick. Le nouveau programme a été lancé en décembre 2007. On a mené une campagne de recrutement au printemps et annoncé 20 postes qui ont débuté en juin 2008.

*Politiques sur les ressources humaines*

- Début de l'élaboration d'un cadre de valeurs et d'éthique afin d'exprimer clairement et officiellement les valeurs et l'éthique de la fonction publique du Nouveau-Brunswick. Des mécanismes seront créés afin d'en assurer le soutien et l'application. En mars 2008, un comité directeur a été mis sur pied afin d'en assurer la surveillance. On prévoit une consultation à grande échelle avec les employés à tous les niveaux de la Partie I des services publics.

- Achèvement de la recherche, de la planification et de la consultation pour la rédaction d'une loi afin de protéger les fonctionnaires qui divulgent des actes répréhensibles commis au sein du gouvernement *(Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public)*. La loi a reçu la sanction royale le 20 décembre 2007 et sera proclamée le 1er juillet 2008.

- Continued to update and research key human resources policies to ensure that the public service remains competitive with other jurisdictions and to ensure consistency between Parts I, II and III. The Re-employment of Retired Employees and the Senior Executive Travel policies were revised.

- Poursuite de la mise à jour et de la recherche relativement aux principales politiques sur les ressources humaines afin que la fonction publique puisse rivaliser avec les autres territoires et afin d'assurer la cohérence entre les Parties I, II et III. Les directives sur la réembauche des employés à la retraite et les déplacements des cadres supérieurs ont été révisées.

# Table 1 / Tableau 1

**References to Adjudication / Renvois à l'arbitrage**
**April 1st, 2007 – March 31st, 2008 / Du 1er avril 2007 au 31 mars 2008**

| | Part I<br>Partie I | Part II<br>Partie II | Part III<br>Partie III | Total |
|---|---|---|---|---|
| **New Reference to adjudication**<br>**Nouveaux dossiers soumis à l'arbitrage** | 32 | 45 | 115 | **192** |
| **Active References to adjudication from prior years**<br>**Renvois actifs à l'arbitrage reportés des années antérieures** | 74 | 59 | 199 | **332** |
| **Total** | **106** | **104** | **314** | **524** |
| **Withdrawn/Settled**<br>**Arbitrages retirés ou réglés** | 39 | 27 | 127 | **193** |
| **Decisions Rendered**<br>**Décisions rendues** | 4 | 9 | 9 | **22** |
| **Upheld in Part**<br>**Arbitrages en partie confirmés** | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Upheld**<br>**Arbitrages confirmés** | 3 | 1 | 4 | **8** |
| **Dismissed**<br>**Arbitrages refusés** | 1 | 8 | 5 | **14** |
| **Sine Die**<br>**Arbitrages reportés indéfiniment** | 2 | 2 | 5 | **9** |
| **Hearings Pending**<br>**Audiences en cours** | 20 | 32 | 76 | **128** |
| **Complaints (Section 19 or 31)**<br>**Plaintes (article 19 ou 31)** | 2 | 1 | 2 | **5** |
| **Classification Appeals**<br>**Classification en appel** | 0 | 1 | 4 | **5** |
| **Judicial Review**<br>**Révision judiciaire** | 0 | 0 | 1 | **1** |
| **Human Rights Complaints**<br>**Plaintes relatives aux droits de la personne** | 0 | 0 | 0 | **0** |
| **Non-Bargaining Grievances Section 100.1**<br>**Griefs des employés non syndiqués Article 100.1** | 1 | 0 | 0 | **1** |
| **Total*** | **72** | **81** | **233** | **386** |

*The numbers here do not correspond with the total references to adjudication due to some references being received but not processed before the end of fiscal year 2007-2008. / Les chiffres ici ne correspondent pas au nombre total de renvois à l'arbitrage, car certains renvois ont été reçus mais n'ont pas été traités avant la fin de l'année financière 2007-2008.

# Table 2 / Tableau 2

## Pension Plans/Régimes de retraite

| Plan<br>Régime | Year Ending<br>Année finissant le | *Number of Members<br>*Nombre de participants | Employee Contributions<br>Cotisations des employés | Employer Contributions<br>Cotisations des employeurs | Number of Pensioners-In-Pay<br>Nombre de pensionnés | Pension Payroll<br>Feuille de paie des retraités | Pension Fund<br>Fonds de retraite |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***Public Service Superannuation Act/Loi sur la pension de retraite dans les services publics*** | 03-31-2008 | 19,444 | $ 64,550,000 | $ 136,403,000 | 11,153 | $ 199,290,000 | $ 4,733,899,000 |
| ***Teachers' Pension Act/Loi sur la pension de retraite des enseignants*** | 03-31-2008 | 9,829 | $ 40,606,000 | $ 118,636,000 | 7,755 | $ 222,271,000 | $ 3,940,942,000 |
| ***Members' Superannuation Act/Loi sur la pension de retraite des députés*** | 03-31-2008 | 53 | $ 273,655 | $ 2,359,622 | 87 | $ 2,634,218 | N/A |
| ***Provincial Court Act***<br>***Loi sur la Cour provinciale*** | 03-31-2008 | 24 | $ 300,000 | - | 26 | $ 1,092,000 | $ 28,319,000 |
| ***Ombudsman Act***<br>***Loi sur l'Ombudsman*** | 03-31-2008 | - | - | - | 2 | $ 205,977 | N/A |
| Pension Plan for Certain Bargaining Employees of NB Hospitals/Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B. | 12-31-2007 | 7,854 | $ 18,745,428 | $ 18,162,667 | 1,319 | $ 25,918,229 | $ 993,834,838 |
| Pension Plan for CUPE Employees of N.B. Hospitals/Régime de retraite des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B. | 12-31-2007 | 5,722 | $ 9,076,576 | $8,921,061 | 2,430 | $ 27,100,373 | $ 446,255,450 |
| Pension Plan for Management Employees of NB School Districts/Régime de retraite des cadres des districts scolaires du N.-B. | 12-31-2007 | - | - | - | 84 | $ 995,257 | $ 12,994,785 |
| Pension Plan for General Labour, Trades & Services of N.B. School Districts/Régime de retraite pour les manœuvres, hommes de métier et de services des districts scolaires du N.-B. | 12-31-2007 | 2,161 | $ 3,322,378 | $ 4,862,654 | 1,218 | $ 20,108,366 | $ 240,491,562 |
| Pension Plan for Full Time CUPE 2745 Employees of N.B. School Districts/Régime de retraite des employés à temps plein, membres de la section locale 2745 du SCFP, des districts scolaires du N.-B. | 12-31-2007 | 770 | $ 777,425 | $ 844,946 | 214 | $ 2,815,458 | $ 49,843,301 |
| Pension Plan for Part-Time & Seasonal Employees of the Province of N.B./Régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers du gouvernement du N.-B. | 12-31-2007 | 8,647 | $ 7,559,037 | $ 6,890,511 | N/A | N/A | $ 107,896,707 |

**Number of members includes active, inactive and members on leave. / Nombre inclut les participants actifs, inactifs et ceux en congé.*

# Table 3 / Tableau 3

## Non-Pension Benefits Summary/Résumé des autres avantages sociaux

| | *Long-term Disability / Invalidité longue durée* | | *Health and Dental / Soins médicaux et dentaires* | | *Deferred salary / Salaire différé* |
|---|---|---|---|---|---|
| | *General / Général* | *Nurses and CUPE 1251 / Infirmières et SCFP 1251* | *Health / Soins médicaux* | *Dental / Soins dentaires* | |
| Plan Year Ending / Année du régime se terminant | 30-06-08 | 30-06-08 | 30-06-08 | 30-06-08 | 01-04-08 |
| Number Covered / Nombre d'assurés | 12,540 | 6,399 | 34,996 | 30,704 | 34 |
| Total Coverage / Couverture totale | $31,720,246 | $14,985,346 | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O |
| Number of Claims / N° de demandes | 291 | 325 | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O |
| Amount / Montant | $5,014,428 | $5,652,963 | $65,393,488 | $12,191,434 | N/A S/O |
| Disability Reserves / Réserves pour invalidités | $16,975,000 | $20,026,000 | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O |
| Disability this Year / N° d'invalidités cette année | 118 | 121 | 256 | 252 | N/A S/O |
| Disability Total / Total des invalidités | 390 | 408 | 322 | 314 | N/A S/O |
| Number of Conversions / Nombre de conversions | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O |
| Conversions Charge / Frais des conversions | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O |

**Table 3** ***(continued)*****/Tableau 3** ***(suite)***

| ***Group Life Insurance Assurance-vie collective*** | | | ***Accidental Death and Dismemberment Décès ou mutilation par accident*** | | | ***Employee and Family Assistance Program Programme d'aide aux employés et leur famille*** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Basic Base | Supplementary Supplémentaire | Dependent Personnes à charge | Basic Base | Supplementary Supplémentaire | Voluntary Volontaire | Employees Employés | Dependents Personnes à charge |
| 30-04-08 | 30-04-08 | 30-04-08 | 30-04-08 | 30-04-08 | 30-04-08 | 31-12-07 | |
| 35,192 | 15,306 | 17,382 | 35,192 | 15,306 | 17,936 | 12,101 | |
| $1,662,565,940 | $1,164,902,931 | $417,168,000 | $1,662,565,940 | $1,164,902,931 | $3,034,530,000 | N/A S/O | N/A S/O |
| 58 | 29 | 39 | 93 | 3 | 13 | 1,721 [1] | 485 [1] |
| $2,160,206 | $2,357,474 | $468,434 | $450,824 | $390,615 | $960,857 | $1,014,082[2] | N/A |
| $606,478 | $1,486,391 | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S//O |
| 333 | 159 | 189 | 374 | 159 | 169 | N/A S/O | N/A S/O |
| 1,280 | 639 | 727 | 1,267 | 639 | 734 | N/A S/O | N/A S/O |
| 64 | 3 | 0 | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O |
| $223,752 | $19,157 | $0 | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O | N/A S/O |

*[1] EFAP program change: claims are expressed in terms of accesses to the services (new and re-accesses January 1, 2007 to December 31, 2007)*

*[2] Program costs are calculated as rate per employee per month. Of $1,014,082 total cost January 1, 2007 to December 31, 2007, claims from former program paid in this period were $78,968.*

# Table 4

## Competitions by Department [1]
## April 1, 2007 to March 31, 2008

| Department/Agency | Open | In-service |
|---|---|---|
| Aboriginal Affairs Secretariat | 0 | 0 |
| Advisory Council on the Status of Women | 0 | 1 |
| Agriculture and Aquaculture | 0 | 0 |
| Business New Brunswick | 0 | 3 |
| Communications New Brunswick | 0 | 0 |
| Education | 10 | 5 |
| Energy | 6 | 2 |
| Energy Efficiency NB | 1 | 0 |
| Environment | 9 | 2 |
| Executive Council Office | 1 | 0 |
| Finance | 1 | 1 |
| Fisheries | 0 | 0 |
| Health | 31 | 6 |
| Intergovernmental Affairs | 0 | 0 |
| Justice and Consumer Affairs | 28 | 8 |
| Labour and Employment Board | 0 | 0 |
| Local Government | 5 | 4 |
| Natural Resources | 16 | 4 |
| NB Advisory Council on Youth | 0 | 0 |
| NB Police Commission | 0 | 0 |
| Office of Human Resources | 2 | 2 |
| Office of the Attorney General | 5 | 2 |
| Office of the Auditor General | 0 | 0 |
| Office of the Comptroller | 2 | 0 |
| Office of the Premier | 0 | 0 |
| Post-Secondary Education , Training and Labour | 39 | 10 |
| Premier's Council on the Status of Disabled Persons | 0 | 0 |
| Public Safety | 19 | 4 |
| Regional Development Corporation | 0 | 0 |
| Service New Brunswick | 40 | 4 |
| Social Development | 41 | 36 |
| Supply and Services | 19 | 3 |
| Tourism and Parks | 9 | 0 |
| Transportation | 91 | 13 |
| Wellness, Culture & Sports | 4 | 3 |
| **TOTAL [2]** | **379** | **114** |

1) *Responsibility for the activity has been delegated to each department*

2) *Does not include seasonal and term appointment competitions, or intra-departmental competitions.*

*Note*: In-service Competitions are closed competitions that are open only to employees appointed to the civil service and candidates registered with the EEO program.

# Tableau 4

## Concours par ministère [1]
## du 1er avril 2007 au 31 mars 2008

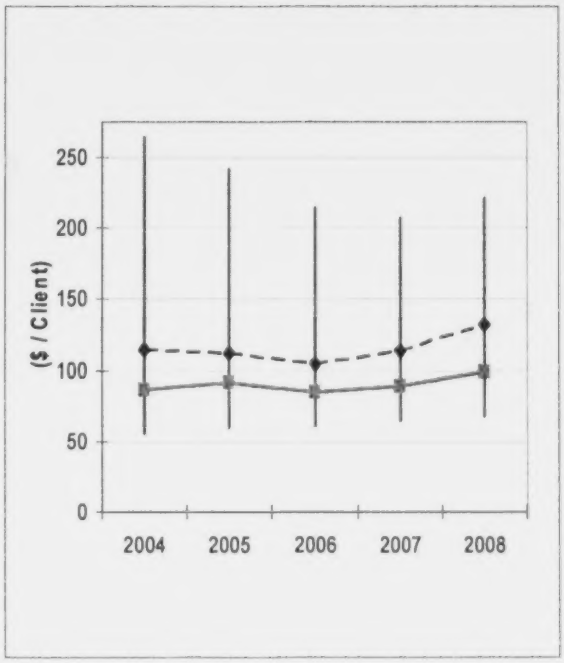
| Ministère/organisme | Public | Interne |
|---|---|---|
| Affaires intergouvernementales | 0 | 0 |
| Agriculture et Aquaculture | 0 | 0 |
| Approvisionnement et Services | 19 | 3 |
| Bureau du Conseil exécutif | 1 | 0 |
| Bureau du contrôleur | 2 | 0 |
| Bureau des ressources humaines | 2 | 2 |
| Cabinet du Premier ministre | 0 | 0 |
| Cabinet du procureur general | 5 | 2 |
| Cabinet du vérificateur general | 0 | 0 |
| Commission de police du Nouveau-Brunswick | 0 | 0 |
| Commission du travail et de l'emploi | 0 | 0 |
| Communications Nouveau-Brunswick | 0 | 0 |
| Conseil consultatif de la jeunesse du Nouveau-Brunswick | 0 | 0 |
| Conseil consultatif sur la condition de la femme | 0 | 1 |
| Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées | 0 | 0 |
| Développement social | 41 | 36 |
| Éducation | 10 | 5 |
| Éducation postsecondaire, Formation et Travail | 39 | 10 |
| Efficacité Nouveau-Brunswick | 1 | 0 |
| Énergie | 6 | 2 |
| Entreprises Nouveau-Brunswick | 0 | 3 |
| Environnement | 9 | 2 |
| Finances | 1 | 1 |
| Gouvernement locaux | 5 | 4 |
| Justice et Consommation | 28 | 8 |
| Mieux-être, Culture et Sport | 4 | 3 |
| Pêches | 0 | 0 |
| Ressources naturelles | 16 | 4 |
| Santé | 31 | 6 |
| Secrétariat des affaires Autochtones | 0 | 0 |
| Sécurité publique | 19 | 4 |
| Services Nouveau-Brunswick | 40 | 4 |
| Société d'aménagement régional | 0 | 0 |
| Tourisme et Parcs | 9 | 0 |
| Transports | 91 | 13 |
| **TOTAL [2]** | **379** | **114** |

1) *La responsabilité de cette activité a été confiée à chaque ministère.*

2) *Ne comprend pas les concours pour les emplois saisonniers et à durée déterminée, ou les concours intra-ministériels.*

*Remarque :* Un concours restreint est un concours uniquement ouvert aux personnes employées dans la fonction publique et aux candidats inscrits au programme EAE.

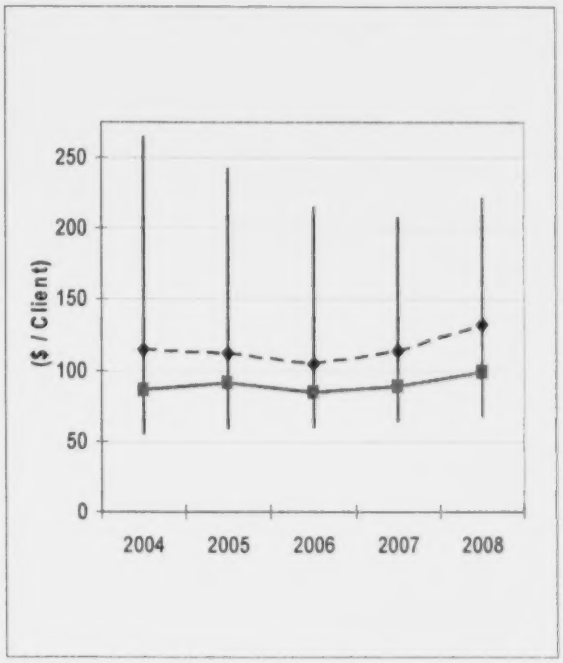
**Chart 1**
**Total Pension Administration Cost per Total Client ($)**
**2004-2008**




New Brunswick public pensions administration cost per client was the fourth lowest at $99 per client. The range of cost within the group was from $68 to $221.

Other participants in the survey include: Alberta Pensions Administration, Alberta Teachers' Retirement Fund Board, British Columbia Pension Corporation, Commission Administrative des Regimes de Retraite et d'Assurances, OPSEU Pension Trust and Federal Public Service Superannuation Account.

**Graphique 1**
**Coût d'administration total par groupe total de clients ($)**
**2004-2008**




Le coût d'administration des régimes de retraite du gouvernement du Nouveau-Brunswick se classait au 4e rang des coûts les plus faibles, s'établissant à 99 $ par client. Dans le groupe, les coûts oscillaient entre 68 $ et 221 $.

Ont également participé au sondage : Alberta Pensions Administration, Alberta Teachers' Retirement Fund Board, British Columbia Pension Corporation, Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, Fiducie du régime de retraite du SEFPO, Compte de pension de retraite de la fonction publique du Canada.

*Notes*